



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO**

**Comitato
Unico
di
Garanzia**

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024

PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla **Direttiva 2/19** *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire un quadro d'insieme della situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e, al tempo stesso, costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti dai diversi attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza, con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata,
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc.).

Nella seconda parte della relazione viene proposta un'analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE

Il personale dell'Università è suddiviso in due categorie: personale tecnico amministrativo (PTA) e personale docente e ricercatore (PDR).

1.1. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Nell'Università degli Studi di Bergamo, al 31/12/2024, il PTA è complessivamente formato da 341 persone con un incremento di 19 donne e 6 uomini per un totale di 25 unità rispetto al 2023, attualmente è quindi costituito da 251 donne (73,61%) e 90 uomini (26,39%).

I ruoli apicali della dirigenza sono 4, di cui 2 ricoperti da donne e 2 da uomini.

Il personale tecnico amministrativo impiegato a tempo indeterminato risulta così composto:

- Categoria EP: 7 donne e 2 uomini, per un totale di 9 persone, a differenza del 2023 che vedeva nella categoria ad elevata professionalità 5 donne e 2 uomini;
- Categoria D: 77 donne e 32 uomini, per un totale 109 persone con un incremento di 7 donne e 6 uomini rispetto al 2023;
- Categoria C: 153 donne e 42 uomini, per un totale di 195 persone con un incremento di 10 donne rispetto al 2023;
- Categoria B: 5 donne e 9 uomini, per un totale di 14 persone con un numero invariato rispetto al 2023;
- Categoria LC: 4 donne e 1 uomo, situazione invariata rispetto all'anno 2023.

Una voce a parte riguarda i lettori di lingua straniera, i quali, pur svolgendo un'attività di tipo didattico, sono inquadrati nel PTA e constano di una sola persona, donna.

Per quanto riguarda il PTA a tempo determinato sono presenti 2 donne (tempo determinato INPDAP), 1 uomo nella categoria Dirigente di II fascia; 1 donna e 1 uomo nell'area Tecnologica, Categoria D3.

La composizione del PTA per genere evidenzia una prevalenza del genere femminile in tutte le categorie, ad eccezione dei Dirigenti di II fascia a tempo indeterminato (1 donna e 2 uomini) e della categoria B5 (0 donne e 2 uomini).

Nell'ambito della distribuzione del personale per categoria emerge una maggiore concentrazione nelle categorie C e D nei livelli 1 e 2 per entrambi i generi: nella categoria C, livello 1, ci sono 80 donne e 22 uomini; nel livello 2 si hanno 34 donne e 13 uomini. Pertanto, nei due livelli della Categoria C abbiamo un totale di 114 donne e 35 uomini, con un leggero incremento del genere femminile (+ 11 donne) mentre rimane invariato quello maschile rispetto al 2023. Nella categoria D1 abbiamo 48 donne e 24 uomini; nella D2, 16 donne e 3 uomini. Complessivamente, nella Categoria D nei due livelli 1 e 2 vi sono 64 donne e 27 uomini, con un incremento del genere femminile (+ 14 donne) e uno più moderato del genere maschile (+6 uomini).

Questo dato può derivare sia dai nuovi ingressi sia dall'appiattimento

dell'inquadramento economico dovuto alla mancanza delle progressioni economiche orizzontali e verticali. Infatti, le Categorie C1 e C2 contano 149 persone (pari al 76% dell'intera Categoria C, 114 donne e 35 uomini) e di queste persone 63 (pari a 48 donne e 15 uomini) hanno più di 10 anni di servizio, rappresentando il 42% di tutti coloro che appartengono ai due livelli della Categoria C analizzata, e il 32% dell'intera Categoria C. Le Categorie D1 e D2 contano 89 persone (62 donne e 27 uomini) e di queste il 46% (pari a 30 donne e 11 uomini) ha un'anzianità di servizio superiore a 10 anni. Complessivamente, il personale con più di 10 anni di servizio è composto da 193 persone, di cui 140 donne e 53 uomini.

Per quanto attiene alla distribuzione del PTA per classi d'età, i dati mostrano che le fasce di età con la maggior concentrazione sono la fascia d'età 41-50 nella quale rientrano 70 donne e 26 uomini e la fascia d'età 51-60 con 105 donne e 27 uomini. Pertanto, il 51,23% delle donne ha una fascia d'età ricompresa tra i 41 e i 60 anni; rientra nella stessa fascia d'età il 15,54% degli uomini.

Un altro dato significativo è quello relativo al titolo di studio, che vede una percentuale molto bassa di dipendenti con titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore che rappresenta soltanto l'1,49% del personale. Escludendo la fascia dirigenziale, la maggior parte del personale è in possesso della laurea o della laurea magistrale e, più nello specifico, 234 dipendenti, di cui 178 donne e 56 uomini, con un incremento di 49 donne e 14 uomini rispetto al 2023. Si sottolinea che il numero dei laureati e laureate della categoria C, pari a 84 persone, equivale a quello della categoria D, a riprova di quanto evidenziato sopra rispetto all'appiattimento del percorso di carriera per il PTA inquadrato nella suddetta categoria C.

Hanno conseguito un Master di I o di II livello 12 persone, di cui 9 donne e 3 uomini (con un incremento di 3 donne e 2 uomini rispetto al 2023), mentre il Dottorato di ricerca è in possesso di 13 persone, di cui 9 donne e 4 uomini (con un incremento di 3 donne e 1 uomo rispetto all'anno precedente). Si rileva che tra le 9 donne in possesso di un Master, 4 appartengono alla Categoria C1.

Il resto del personale, 93 persone, di cui 65 donne e 28 uomini (con una diminuzione di 5 donne e un aumento di 3 uomini rispetto al 2023) è in possesso del Diploma di Scuola superiore con un inquadramento contrattuale prevalentemente nella Categoria C.

In conclusione, si sottolinea che l'inquadramento professionale non risulta necessariamente legato al titolo di studio in possesso dei dipendenti, e che le progressioni di carriera del PTA, sia di natura economica che di inquadramento, necessitano di un investimento importante da parte dell'Ateneo a sostegno del processo di crescita.

1.2. Il Personale Docente e Ricercatore

Al 31/12/2024 il Personale Docente e Ricercatore (PDR) dell'Università degli Studi di Bergamo è complessivamente costituito da 519 persone, di cui 222 donne (42,77%) e 297 uomini (57,23%), con un incremento di 27 persone, ossia 14 donne e 13 uomini, rispetto all'anno precedente (+ 13,05%).

Più nel dettaglio, la composizione del PDR è così costituita:

- Professori Ordinari (o di I fascia): 55 donne (39,29%) e 85 uomini (60,71%) per un totale di 140 persone, con un incremento di 11 persone, ossia di 5 donne e 6 uomini rispetto al 2023, rappresentando la categoria il 26,97% del PDR.
- Professori Associati (o di II fascia): 99 donne (46,27%) e 116 uomini (53,72%), per un totale di 215 persone con un incremento di 27 persone, ossia di 12 donne e 15 uomini rispetto al 2023, rappresentando la categoria il 41,43% del PDR (in aumento di quasi 3 punti percentuali rispetto al 2023);
- Ricercatori universitari a tempo indeterminato: 8 donne e 9 uomini, per un totale di 17 persone, con una riduzione di 3 donne e 5 uomini rispetto al 2023, rappresentando la categoria il 3,26% del PDR;
- Ricercatori a T.D. A e B: 60 donne e 87 uomini, per un totale di 147 persone, con una riduzione di 12 uomini di cui 3 donne e 22 uomini rispetto al 2023, rappresentando la categoria il 28,32% del PDR.

Emerge pertanto che i Ricercatori (a tempo indeterminato e a tempo determinato) complessivamente rappresentano il 32% del personale, con una diminuzione di 2 punti percentuali rispetto al 2023. La diminuzione registrata in quest'anno denota ancora uno squilibrio nel personale docente, stante la differenza tra i ruoli, con 355, tra Professori di I e II fascia rispetto ai 147 della categoria dei Ricercatori largamente intesa.

La diminuzione dei Ricercatori a tempo indeterminato è dovuta ai passaggi di carriera, resi possibile anche dal Piano straordinario finanziato dal MIUR mentre per i ricercatori a tempo determinato B in alcuni casi si è verificato il passaggio a professori associati previsto dalla normativa alla conclusione dei tre anni contrattuali. Ad ogni modo si rileva che il numero dei ricercatori andrebbe aumentato, considerando le nuove figure contrattuali.

Passando invece ad analizzare le fasce d'età dei docenti, la fascia con la maggiore concentrazione è, anche per quest'anno, quella tra i 41 e 50 anni d'età con 70 donne e 105 uomini, per un totale di 175 persone e, più nel dettaglio: 9 donne (6,43%) e 25 uomini (17,86%) sul totale dei Professori Ordinari; 49 donne (22,79%) e 52 uomini (24,19%) sul totale per i Professori Associati; 2 donne (11,76%) e 2 uomini (11,76%) sul totale per i Ricercatori universitari e 10 donne (6,87%) e 26 uomini (17,69%) sul totale dei Ricercatori a tempo determinato.

Nella fascia d'età tra i 51 e 60 anni vi sono 61 donne e 64 uomini, per un totale di 125 persone, così distribuite: 24 donne (17,24%) e 30 uomini (21,43%) sul totale dei Professori Ordinari; 28 donne (13,02%) e 23 uomini (10,70%) sul totale dei Professori Associati; 5 donne (29,41%) e 6 uomini (35,29%) sul totale dei Ricercatori Universitari dove pertanto abbiamo la concentrazione più alta per questa categoria; 4 donne (2,72%) e 5 uomini (3,40%) sul totale dei Ricercatori A e B.

Nella fascia d'età più elevata, quella superiore ai 60 anni, ritroviamo 37 donne e 50 uomini, per un totale 87 persone (con un aumento di 8 unità rispetto al 2023), così distribuite: 22 donne (15,71%) e 29 uomini (20,71%) sul totale dei Professori Ordinari; 13 donne (6%) e 20 uomini (9,3%) sul totale dei Professori Associati; 1 donna e 1 uomo (rispettivamente 5,89%) sul totale dei Ricercatori Universitari; 1 donna tra

i Ricercatori T.D.

La fascia più giovane è quella che registra il numero più basso data la presenza di solo 9 persone (2 donne e 7 uomini) al di sotto dei 30 anni e si tratta di Ricercatori T.D., con una crescita di due unità (2 donne) rispetto al 2023. Nella fascia immediatamente successiva, da 31 a 40 anni, ci sono complessivamente 123 persone (+18 rispetto al 2023), di cui 52 donne e 71 uomini, così distribuite: 1 uomo tra i Professori Ordinari; 9 donne (4,19%) e 21 uomini (9,77%) sul totale dei Professori Associati, con una crescita degli uomini di 5 punti percentuali rispetto al 2023; 2 uomini (11,76%) tra i Ricercatori a tempo indeterminato e 43 donne (29,25%) e 49 uomini (33,33%) sul totale dei Ricercatori T.D.

In sintesi, si rileva che per tutti i ruoli del PDR e in tutte le fasce di età, le donne sono meno degli uomini e accedono ai ruoli superiori più avanti negli anni. Infatti, nella fascia di età 31-40 anni (dove, complessivamente, vi sono 52 donne e 71 uomini), a fronte di 49 uomini ricercatori a tempo determinato, 21 associati e 1 ordinario, abbiamo 43 donne ricercatrici a tempo determinato, solo 9 associate e nessuna in prima fascia. Lo stesso discorso vale per la fascia di età 41-50, dove a fronte di 28 uomini ricercatori (considerando la categoria in senso ampio) 52 associati e 25 ordinari, le donne ricercatrici sono 12, associate 49 ma solo 9 donne sono ordinarie. Al crescere invece delle fasce di età il divario di genere si attenua pur rimanendo sempre a favore del genere maschile.

Questi dati evidenziano come la carriera accademica delle donne sia maggiormente costellata da ostacoli, soprattutto nelle fasce di età corrispondenti alla nascita dei figli e agli impegni di cura nelle loro età pre-scolari e scolari.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Nell'Università di Bergamo il personale tecnico amministrativo svolge prevalentemente l'attività lavorativa a tempo pieno, per la precisione 198 donne e 89 uomini su 341 persone (l'84,16%, in crescita rispetto al 2023). Svolgono la loro attività lavorativa in modalità part-time maggiore del 50% 50 donne e 1 uomo, mentre 3 donne hanno un part-time inferiore al 50%.

Del PTA ha usufruito del lavoro agile l'83,87% ossia 221 donne e 65 uomini.

Riguardo invece ai permessi legati alla L. 104/92 e ai congedi parentali, giornalieri e orari, sono prevalentemente le donne a farne ricorso: su un totale di 585 permessi giornalieri fruiti richiesti per la L. 104/92, sono 505 quelli richiesti dalle donne a fronte degli 85 gg degli uomini; su un totale di 2.084 ore e 37 minuti, 1776 ore e 52 minuti sono stati richiesti dalle donne a fronte di 307 ore e 45 minuti degli uomini; per i congedi parentali giornalieri sono stati richiesti 216 gg. dalle donne a fronte dei 25 gg. degli uomini; infine, sono 193 ore e 25 minuti le ore di permesso richieste dalle donne, mentre nulla da parte degli uomini.

Dai dati a disposizione si conferma la validità delle forme di lavoro agile a supporto della conciliazione vita lavorativa e vita privata. Inoltre, rispetto ai permessi legati alla L. 104/92, si nota una diminuzione di fruizione di permessi giornalieri e un contestuale aumento di quelli orari.

Tuttavia, si sottolinea anche che il divario di genere nella fruizione dei permessi esprime la situazione generale che caratterizza il welfare italiano, in cui il lavoro di cura è prevalentemente a carico delle donne.

SEZIONE 3. PARITÀ /PARI OPPORTUNITÀ

Le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità sono le seguenti:

a) Piano Triennale di Azioni Positive: è stato proposto dal CUG alla fine del 2019 ed è stato approvato e recepito dall'Amministrazione e integrato nell'attuale Piano Integrato Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO), nel quale si fa espresso riferimento all'attuazione della parità di genere, attraverso anche le indicazioni del Gender Equality Plan, al fine di prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali.

Nell'ambito dell'equilibrio vita privata/lavoro in un'ottica di benessere, il Comitato si farà promotore delle possibili iniziative da adottare, in seguito anche a quanto perverrà dall'esito dell'indagine del CUG integrata con domande attinenti alla questione.

b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione: dai dati forniti dall'amministrazione emerge che le ore fruite per la formazione obbligatoria relativa alla sicurezza sono state 396 per le donne e 263 per gli uomini. Le ore dedicate all'aggiornamento professionale sono state 7009 per le donne e 2440 per gli uomini (pari al 77% del totale), mentre 1411 per le donne e 565 per gli uomini sono le ore fruite per le competenze manageriali o relazionali (+). Le ore dedicate ai temi del Comitato Unico di Garanzia e alla Violenza di genere sono 281 per le donne e 225 per gli uomini (nel 2024 le ore di formazione fornita dal CUG sono state usufruite più da uomini che da donne). Le ore totali di formazione sono state quindi 9097 per le donne (con una media pro capite di poco più di 36 ore) e 3493 per gli uomini (con una media pro capite di poco meno di 39 ore) con un notevole e apprezzabile incremento rispetto al 2023, soprattutto a livello di formazione professionale e competenze manageriali.

c) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale: nel corso del 2024 si sono svolti i seguenti concorsi:

Per il PTA si è trattato di 13 concorsi, nelle cui commissioni, pur essendo prevalente la presenza femminile, nel ruolo di Presidente di Commissione (in 7 concorsi su 13) è prevalso il genere maschile.

Nel caso del PDR i concorsi nel 2024 sono stati 109 così suddivisi:

9 concorsi per docenti di I fascia, con una diminuzione di 9 procedure rispetto al 2023. Rispetto agli anni precedenti le commissioni hanno visto una partecipazione al 50% di entrambi i generi. Tuttavia, il profilo della Presidenza di Commissione rimane ancora prevalentemente maschile, con soli 2 casi su 7 in cui la commissione è stata presieduta da una donna.

Nelle 52 procedure di II fascia si registra una presenza femminile per il 48,44% a fronte del 51,55% degli uomini, mentre la Presidenza al femminile è in 20

commissioni su 52, e quindi ben al di sotto dell'equilibrio. La situazione è migliorata per le procedure di reclutamento dei Ricercatori T.D. A e B dove nel 2024 è prevalente la presenza delle donne nelle commissioni con il 51,38% a fronte del 48,61% degli uomini; tuttavia, solo in 19 procedure su 48 vi era una Presidente. Questi dati dimostrano ancora una volta la presenza di barriere individuali, organizzative, culturali che impediscono alle donne di raggiungere posizioni di leadership e di vedere riconosciuta la loro competenza, alla pari di quella degli uomini.

I 182 concorsi per assegni di ricerca espletati nel 2024 confermano quanto sopra, con la maggiore presenza degli uomini nelle commissioni di concorso: il 46,70% è composto da donne a fronte del 53,30% degli uomini.

Differenziali retributivi uomo/donna

Personale tecnico amministrativo

Complessivamente, il valore differenziale retributivo netto è a favore degli uomini in 4 categorie su 6. Nel dettaglio dei singoli livelli di inquadramento, si registra un peggioramento: quest'anno, infatti, la differenza retributiva a sfavore delle donne è nelle categorie dei Dirigenti, EP, C e B, mentre risulta a favore delle donne in quella dei Lettori e della Categoria D (nel 2023 la situazione era migliore perché il divario a sfavore delle donne risultava presente nelle categorie Dirigenti, EP, D).

Personale docente e ricercatore

Il divario economico nel personale docente registra un notevole incremento in tutti i ruoli (seppure più contenuto per le donne in prima fascia), ad eccezione dei Ricercatori a tempo determinato.

Il quadro del 2024 è decisamente migliorato: se per le Professoressse ordinarie il divario è solo di € 47,00, la retribuzione netta delle Professoressse Associate è superiore di € 3.505,00 con un divario a scapito degli uomini del 7%; per le Ricercatrici a tempo indeterminato la retribuzione netta è superiore di € 5.222,00€ con un divario rispetto ai loro colleghi del 10%. Invece, per il ruolo di Ricercatore a tempo determinato A e B la differenza è di € 2.977,00 a sfavore delle Ricercatrici del 7%.

Tuttavia, come già segnalato nella Relazione precedente, va ricordato che il dato in questione deve essere interpretato tenendo conto di una serie di fattori che non emergono dalle conoscenze in nostro possesso, come gli anni di servizio, l'affidamento di incarichi didattici retribuiti o di altri incarichi, fattori che incidono sulle diverse voci che contribuiscono a formare la retribuzione netta media.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Per quanto riguarda l'indagine sul benessere organizzativo, è stato somministrato nel corso del 2024 il questionario, con l'integrazione di domande specifiche relative alla conciliazione vita privata/lavoro, al fine di analizzare eventuali esigenze che dovessero emergere. Del resto, la questione riguarda uno dei temi di interesse del Comitato ed è oggetto di attenzione e di obiettivo specifico della stessa Governance che l'ha inserita nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO 23-25). Dai risultati che emergeranno, il Comitato sarà di supporto all'Amministrazione per una migliore gestione del tempo da parte del personale tecnico amministrativo.

Dall'aprile 2019 è presente la Consiglieria di Fiducia, la quale gestisce le questioni relative a mobbing, discriminazione e di malessere che le pervengono. La CdF ha inviato al Cug ad aprile 2024 la relazione per il suo quarto anno di attività (da aprile 2023 ad aprile 2024). La CdF si occupa, tra le altre attività, della formazione per PTA e PDR riguardo al codice Etico in vigore dal 28 aprile 2018.

Uno dei temi strettamente collegato al benessere lavorativo è dato dal rapporto esistente tra Personale Tecnico amministrativo e studenti, Personale Tecnico Amministrativo e Docenti e tra personale Docente e studenti. Negli ultimi anni, infatti, l'Ateneo ha registrato un forte incremento di studenti, che ha comportato un aggravio sia per il Personale Tecnico Amministrativo che per il Personale Docente e Ricercatore. Dal 2018, si è assistito ad un aumento di oltre 3000 studenti, passando da 18.070 a 21.090 studenti nel 2022. Nel 2023 nel 2024 si è registrato un calo del numero degli studenti (dovuto alla scelta di introdurre il numero programmato in alcuni Corsi di Laurea) e un aumento del PTA e del PDR attraverso le procedure di reclutamento che l'Amministrazione ha avviato. Questi processi hanno portato a un miglioramento dei rapporti sopra indicati, come risulta di seguito:

Anno 2022

Rapporto studenti /PTA = 74
Rapporto studenti/docenti = 45,9
Rapporto docenti/ PTA = 1,6

Anno 2023

Rapporto studenti/PTA = 64,9
Rapporto studenti/docenti = 41,8
Rapporto docenti/PTA = 1,6

Anno 2024

Rapporto studenti /PTA = 58,1
Rapporto studenti/docenti = 38,1
Rapporto docenti/PTA = 1,5

Per comprendere appieno la necessità di continuare ad implementare l'organico dell'Ateneo si riportano i dati relativi alla media nazionale riferiti al 2022:

Rapporto studenti/PTA = 30,1
Rapporto studenti/docenti = 29,1
Rapporto docenti/PTA = 0,9

Obiettivo strategico dell'amministrazione deve rimanere quello di un aumento di personale, sia nella componente del PTA che nella componente del PDR, al fine di riequilibrare il rapporto tra PTA/PDR, PTA/studenti e PDR/studenti che risulta ancora fortemente penalizzato rispetto alla media nazionale, e permettere all'ateneo di stabilizzare la propria crescita e supportare le nuove strategie di sviluppo. Questo trend infatti è confermato nel prossimo triennio 2025-2027.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel corso 2024 l'Ateneo ha iniziato la predisposizione del primo bilancio di sostenibilità, la cui sezione dedicata alla sostenibilità sociale vedrà alcuni dati relativi alle attività compiute per la promozione delle tematiche di genere (formazione, seminari, ecc.).

All'inizio del 2024 avrebbe dovuto essere rinnovato il CUG, essendo scaduto alla fine del 2023. Tuttavia, il regolamento esistente faceva ancora riferimento alla precedente normativa. Pertanto, il Comitato si è impegnato a predisporre una proposta di regolamento che recepisce quanto previsto dalla Direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica e per le pari opportunità n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche". Il regolamento è entrato in vigore il 18 aprile 2024.

A novembre 2024 il CUG ha presentato le proprie dimissioni e la procedura per la sua sostituzione si è svolta a inizio 2025.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

- ✓ *Modalità di nomina del CUG:* Il comitato in vigore fino a novembre 2024 è composto da 3 membri nominati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (componenti del CUG che provengono dal personale tecnico amministrativo) e da altrettanti membri in rappresentanza dell’Amministrazione, selezionati tra il personale docente mediante elezione a cui partecipano tutti i dipendenti. Il/la presidente è nominato/a dal Rettore. Con l’adozione del nuovo Regolamento, la individuazione dei rappresentanti dell’Amministrazione si svolgerà secondo quanto previsto dalla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio.
- ✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001:* al CUG nel 2024 è stato assegnato un budget di € 10.000 gestito dall’ufficio Risorse Umane.
- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:*
il Comitato aderisce alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità che organizza nel corso dell’anno momenti di formazione. Inoltre, alle riunioni del Comitato ha sempre partecipato la Consiglieria di fiducia, contribuendo alla formazione dei suoi componenti, i quali hanno poi avuto la possibilità di partecipare alle attività di formazione organizzate di concerto con la Consiglieria in tema di Codice Etico e Codice di comportamento.
- ✓ *Riconoscibilità/visibilità:* il CUG gestisce una pagina dedicata del sito web istituzionale. Nel corso dell’anno, esso organizza degli eventi formativi e di sensibilizzazione alle tematiche di competenza, a marzo in occasione della Giornata internazionale della donna e a novembre per la Settimana internazionale contro la violenza di genere, dirette a tutto il personale dell’ateneo, con ampia visibilità sulla home page dell’ateneo.
- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:* i rapporti tra il CUG e l’amministrazione sono definiti dal regolamento per il funzionamento del Comitato, emanato con D.R. Rep. n. 601/2016, prot. n. 121978/I/3 del 22.11.2016. Nel corso del 2024, si è provveduto a modificare il Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per adeguarlo alla Direttiva 2 del 2019 e a sottoporlo alla Governance per l’approvazione. L’approvazione del Regolamento è avvenuta con Decreto Rettorale del 17 aprile 2024.
- ✓ *Frequenza e temi della consultazione:* la consultazione del CUG da parte dell’amministrazione investe le attività di formazione dedicate al personale tecnico amministrativo, di norma una volta all’anno, e l’attività di riorganizzazione del personale e dei servizi.
- ✓ *Presenza in carico dei pareri:* Durante il 2024, il CUG ha formulato un parere relativo al Regolamento Generale d’Ateneo.
- ✓ *Collaborazioni esterne/interne:* Il Comitato ha rinnovato l’adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane e collabora sistematicamente con la Prorettrice al Welfare e allo sviluppo sostenibile e con la Delegata del Rettore alle politiche di genere.



B. ATTIVITÀ

Nel corso del 2024, il Comitato Unico di Garanzia si è riunito 4 volte (16 gennaio, 18 marzo, 22 maggio, 10 ottobre).

La partecipazione delle componenti è stata continua e costruttiva, permettendo al comitato di svolgere regolarmente le proprie funzioni. A tutte le riunioni ha partecipato anche la Consiglieria di Fiducia.

FORMAZIONE ED EVENTI

Con il supporto della Consiglieria di fiducia sono proseguiti anche nell'anno 2024 gli incontri di formazione con il personale docente relativi al codice etico che indicano i comportamenti virtuosi da adottare in determinate circostanze per scongiurare situazioni di discriminazione, anche al fine di fornire gli strumenti per approcciarsi in modo etico con la componente studentesca, spesso incline a fraintendere anche comportamenti protettivi adottati, specialmente, dalle professoressse.

In collaborazione con la Delegata alle Politiche di genere dell'Università di Bergamo e con la Consiglieria di Fiducia nel 2024 è stato organizzato un solo evento, in occasione della Giornata Internazionale della Donna. L'incontro dal titolo «Piccole donne, crescono? Differenze di genere nelle dinamiche di lavoro» ha voluto essere un'occasione per riflettere sul tema di come a oggi siano ancora presenti differenze di genere significative nel mercato del lavoro.

L'altro evento che normalmente veniva organizzato in occasione della Giornata per l'eliminazione della violenza contro le donne del 25 novembre, non si è svolto a causa delle dimissioni del CUG.

Per quanto invece attiene alla formazione del PTA, i dati dimostrano una differente attenzione alle tematiche di genere e a quelle del Comitato per le quali risulta, peraltro, un aumento della partecipazione maschile rispetto al 2023: infatti, agli incontri organizzati dal Comitato, complessivamente su 320 ore 141 sono quelle fruite dalle donne e 179 quelle frequentate dai colleghi uomini. Pur registrando un netto miglioramento rispetto al 2023, si ravvisa l'opportunità di continuare a sensibilizzare l'amministrazione ad una più ampia partecipazione degli uomini alle questioni relative alla violenza di genere, alla lotta alle discriminazioni, al mobbing e a tutte le attività proposte dal Comitato.

Con riferimento ai compiti e poteri ad attribuiti dalla normativa, il CUG ha svolto le seguenti attività

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ *Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo:* nel 2024 non sono state proposte azioni.



- ✓ *Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza.* La formazione della consigliera a tutto il personale docente si è svolta in presenza, con il collegamento da remoto per agevolare la frequenza anche da parte di chi è impossibilitato a recarsi in sede. La somministrazione del questionario sul benessere organizzativo ad aprile 2024 permetterà di impostare azioni per il futuro
- ✓ *Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo:* nel questionario sul benessere organizzativo sono state inserite delle domande che dovrebbero permettere di formulare delle azioni da inserire nel nuovo Piano di Azioni Positive (2025-2027).
- ✓ *Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa:* Nella predisposizione delle azioni positive per il triennio 2023-2025 sono state previste le seguenti azioni: monitorare l'utilizzo degli strumenti di flessibilità adottati dall'Ateneo; considerare l'opportunità di introdurre nuovi modelli organizzativi e strumenti di flessibilità lavorativa, nei tempi e secondo le modalità che tengano conto della peculiare situazione dell'Ateneo. Nel corso del 2024 con la somministrazione del questionario che indaga anche alcune dimensioni della conciliazione vita privata-vita lavorativa si avrà un panorama rispetto alla percezione in merito alle forme di flessibilità.
- ✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere):* non è stata prevista alcuna azione
- ✓ *Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento.*
Non sono state avanzate proposte in tale direzione.

POTERI CONSULTIVI:

- ✓ *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza.*
Non sono pervenute richieste di pareri.
- ✓ *Piani di formazione del personale.*
Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione.
Non sono pervenute richieste di pareri.
- ✓ *Criteri di valutazione del personale.*
Non sono pervenute richieste di pareri.
- ✓ *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*
Non sono pervenute richieste di pareri.

POTERI DI VERIFICA

- ✓ *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, mobbing.*
Regolarmente il CUG verifica l'attività svolta dalla Consigliera di fiducia per prevenire forme di violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, nonché azioni di mobbing. La Consigliera di Fiducia presenta nel corso del mese di aprile al CUG la relazione sull'attività condotta proprio in tali ambiti.
- ✓ *Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro.*



Regolarmente il CUG verifica l'attività svolta dalla Consiglieria di fiducia per prevenire ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta. Anche in questo caso la Consiglieria di Fiducia presenta al CUG la relazione sull'attività condotta proprio in tali ambiti.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Come avviene da alcuni anni, anche nel corso del 2024 l'amministrazione ha svolto diverse procedure di reclutamento del Personale Tecnico Amministrativo e del Personale Docente e Ricercatore, miranti a ridurre il sottodimensionamento del Personale rispetto al crescente numero degli studenti, ancora troppo distante dai valori nazionali. Tuttavia, la crescita del personale non necessariamente conduce a un miglioramento del benessere organizzativo e lavorativo se non accompagnata dalla formazione, in primis dei responsabili, e da azioni dirette a migliorare i processi interni, in particolar modo in tema di comunicazione e di gestione delle relazioni, nonché in tema di pari opportunità dove è necessario rendere concrete e operative le indicazioni del GEP.

Passando ai dati, il quadro complessivo che emerge conferma alcune tendenze in atto nell'ateneo, pur presentando alcune novità rilevanti.

In primo luogo, la composizione di genere del personale conferma una situazione strutturale, dove il PTA è prevalentemente composto da donne, che infatti rappresentano il 73,61% del PTA. Ciò che accomuna entrambi i generi è senz'altro il blocco delle progressioni orizzontali e verticali, come riportato nell'analisi delle Categorie C1 e C2 e D1 e D2, che vedono presente la maggior parte del personale assunto, in modo particolare quello con un'anzianità di servizio maggiore di 10 anni.

Allo stesso modo, si conferma il dato degli anni scorsi con riguardo alla composizione di genere del PDR. Infatti, il PDR registra un divario di genere in tutti i ruoli con una prevalenza degli uomini rispetto alle donne. In aggiunta, si rileva una preoccupante diminuzione di Ricercatrici e Ricercatori a tempo determinato che rischia di compromettere il processo di sviluppo dell'ateneo. Infine, si sottolinea ancora una volta che la carriera accademica delle donne si svolge con tempi molto più lunghi di quella degli uomini, soprattutto nelle fasce di età legate alla presenza di figli. Questo dato lo si può incrociare con quello che emerge dalla sezione 3 a riguardo della fruizione delle misure di conciliazione e dei congedi parentali ed ex L 104 da parte del PTA, in cui prevale una fruizione da parte della componente femminile del PTA.

Un dato incoraggiante emerge dalla retribuzione netta media delle professoressine donne che, per la prima volta, attesta una maggiore consistenza rispetto alla componente maschile, ad eccezione soltanto della posizione delle Ricercatrici a tempo determinato. Tuttavia, per quanto attiene il PTA questo dato segna invece un peggioramento rispetto al 2023.

Un altro dato da mettere in evidenza rispetto alle tematiche di genere è quello relativo alle commissioni di concorso: se nell'ambito delle commissioni di concorso per il PTA, la presenza femminile è nettamente superiore, la presidenza di tali commissioni, tuttavia, rimane prevalentemente al maschile. Nel caso della composizione delle commissioni di concorso per il PDR, si rileva sostanzialmente un



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO**

Comitato
Unico
di Garanzia

equilibrio di genere complessivo; tuttavia, il ruolo della Presidenza di commissione rimane appannaggio maschile in tutti i ruoli, a dimostrazione dell'assenza di empowerment femminile per le posizioni di leadership.

L'auspicio è che l'attuazione del GEP dovrebbe consentire di mettere in atto quelle azioni (formative, di mentorship, ecc.) previste che valorizzino l'apporto delle donne all'interno degli organismi e degli organi di ateneo, comprese le commissioni di concorso, in considerazione della loro professionalità e competenza e non come mero rispetto del genere.

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

ANNO 2024

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG	1
ANNO 2024	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	3
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	4
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	5
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	5
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	6
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	6
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	6
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	7
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	8
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	8
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	9
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	10

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

DOCENTI

	UOMINI						DONNE					
Classi età Ruolo	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	<30	da 31 a 40	41 a 50	da 51 a 60	> 60	tot
I fascia		1	25	30	29	85			9	24	22	55
II fascia		21	52	23	20	116		9	49	28	13	99
Ricercatore a tempo indeterminato			2	6	1	9			2	5	1	8
Ricercatore a tempo determinato	7	49	26	5		87	2	43	10	4	1	60
Tot. personale	7	71	105	64	50	297	2	52	70	61	37	222
% sul personale complessivo (519)	1,34%	13,68%	20,23%	12,33%	9,63%	57,22%	0,38%	10,01%	13,48%	11,75%	7,12%	42,77%

PTA

Classi età Inquadramento	UOMINI					totale uomini	DONNE					total e donne	total e
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		

A tempo indeterminato													
Direttore Generale									1			1	1
Dirigenti			1		1	2			1			1	3
Lettori						0					1	1	1
CEL (500 ore)					1	1				1	2	3	4
Area delle Elevate Professionalità (ex. EP1, EP2, EP3)				1	1	2			1	6		7	9
Area dei Funzionari (ex D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7)	2	9	10	8	3	32	2	16	25	32	2	77	109
Area dei Collaboratori (ex C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7)	3	9	15	13	2	42	13	29	40	64	7	153	195
Area degli operatori (ex B1, B3, B4, B5)	1	2		4	2	9		1	2	2		5	14
A tempo determinato						0						0	0
Area dei funzionari						0		2				2	2
Dirigenti II fascia				1		1						0	1
Tecnologi		1				1			1			1	2
Totale personale PTA Dirigenti e CEL	6	21	26	27	10	90	15	48	70	105	12	251	341
% sul personale complessivo	1,7 6%	6,16 %	7,62 %	7,92 %	2,9 3%	26, 39%	4,40 %	14,0 8%	20,5 3%	30,7 9%	3,52%	73,61 %	100,00 %

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI							DONNE								
Classi età ----- Tipo Presenza	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	Tot ale	
Tempo Pieno	6	20	26	27	10	89	98,8 9%	15	45	52	78	8	198	78,88 %	287	84,1 6%
Part Time >50%		1				1	1,11 %		3	16	27	4	50	19,92 %	51	14,9 6%
Part Time <50%										2	1		3	1,20 %	3	0,88 %
Totale	6	21	26	27	10	90	100,00%	15	48	70	106	12	251	100,00%	341	100,00%
Totale %	1,76 %	6,16 %	7,62%	7,92 %	2,93 %	26,39 %	4,40 %	14,08 %	20,53 %	30,79 %	3,52 %	73,61 %	100,00%	1,76 %	6,16 %	7,62 %

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
EP - € 3.099,00		0,00%	1	3,85%	1	2,86%
EP - € 8.500,00	1	11,11%		0,00%	1	2,86%
EP - € 11.500,00	1	11,11%	2	7,69%	3	8,57%
EP - € 12.500,00	0	0,00%	4	15,38%	4	11,43%
Funzionari - € 4.500,00	1	11,11%	6	23,08%	7	20,00%
Funzionari- € 4.000,00		0,00%	3	11,54%	3	8,57%

Funzionari - € 2.500,00	6	66,67%	10	38,46%	16	45,71%
totale	9	30,00%	26	86,67%	35	100,00%

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel ruolo	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	7	56	57	17	4	141	47,47%	2	39	38	16	5	100	21,54%
Tra 3 e 5 anni		13	25	12	5	55	18,51%		11	16	19	4	50	5,28%
Tra 5 e 10 anni		2	21	16	12	51	17,17%		2	14	14	4	34	7,11%
Superiore a 10 anni			2	19	29	50	16,83%			2	12	24	38	8,33%
Totale	7	71	105	64	50	297	100%	2	52	70	61	37	222	42,28%
Totale %	1,34%	13,68%	20,23%	12,33%	9,63%	57,22%		0,38%	10,01%	13,48%	11,75%	7,12%	42,77%	

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

PTA

Classi età ----- Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE							Totale	
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%		
Inferiore a 3 anni																
EX B1 - Operatore	1			1		2	2,22%						0	0,00%	2	0,59%
Ex B3- Operatore		1				1	1,11%						0	0,00%	1	0,29%
Ex C1 - Collaboratore	3	4	4			11	12,22%	10	15	7	2		34	13,55%	45	13,20%
EX D1 - Funzionario	1	3	1			5	5,56%		7	3	1		11	4,38%	16	4,69%

tecnologo D3		1				1	1,11 %						0	0,00%	1	0,29 %
Tra 3 e 5 anni																0,00 %
Ex B3-Operatore		1				1	1,11 %		1		1		2	0,80%	3	0,88 %
Ex C1 - Collaboratore		3	2	1		6	6,67 %	3	8	7	1		19	7,57%	25	7,33 %
EX D1 - Funzionario	1	4	2			7	7,78 %	2	5	4			11	4,38%	18	5,28 %
EX D3-Funzionario						0	0,00 %			1			1	0,40%	1	0,29 %
Tra 6 e 10 anni																0,00 %
Ex B3-Operatore				1	1	2	2,22 %			1	1		2	0,80%	4	1,17 %
Ex C1 - Collaboratore		2		1		3	3,33 %		4	7	2		13	5,18%	16	4,69 %
Ex C3-Collaboratore						0	0,00 %				1		1	0,40%	1	0,29 %
EX D1 - Funzionario		2	1	1		4	4,44 %		5	2	3		10	3,98%	14	4,11 %
Ex EP1-Elevate professionalità				1		1	1,11 %						0	0,00%	1	0,29 %
Superiore a 10 anni																0,00 %
Lettore/CEL					1	1	1,11 %				1	3	4	1,59%	5	1,47 %
Direttore generale						0	0,00 %				1		1	0,40%	1	0,29 %
Dirigente			1		1	2	2,22 %			1			1	0,40%	3	0,88 %
Dirigente TD				1		1	1,11 %						0	0,00%	1	0,29 %
Ex B4-Operatore					1	1	1,11 %		1				1	0,40%	2	0,59 %
Ex B5-Operatore				2		2	2,22 %						0	0,00%	2	0,59 %
Ex C1 - Collaboratore			2			2	2,22 %		1	4	8	1	14	5,58%	16	4,69 %
Ex C2 - Collaboratore			5	8		13	14,44 %			11	20	3	34	13,55 %	47	13,78 %

Ex C3- Collaboratore			2	1		3	3,33 %				4		4	1,59%	7	2,05 %
Ex C4- Collaboratore						0	0,00 %			2	6	1	9	3,59%	9	2,64 %
Ex C5- Collaboratore				2		2	2,22 %			3	16	1	20	7,97%	22	6,45 %
Ex C6 - Collaboratore					1	1	1,11 %				3	1	4	1,59%	5	1,47 %
Ex C7- Collaboratore					1	1	1,11 %					1	1	0,40%	2	0,59 %
EX D1 - Funzionario			5	3		8	8,89 %		1	9	6		16	6,37%	24	7,04 %
EX D2 - Funzionario			1	1	1	3	3,33 %			6	8		14	5,58%	17	4,99 %
EX D3 - Funzionario				2		2	2,22 %			1	4		5	1,99%	7	2,05 %
EX D4 - Funzionario				1	1	2	2,22 %				4		4	1,59%	6	1,76 %
EX D5 - Funzionario					1	1	1,11 %				4	1	5	1,99%	6	1,76 %
EX D6 - Funzionario						0	0,00 %				2		2	0,80%	2	0,59 %
EX D7 - Funzionario						0	0,00 %					1	1	0,40%	1	0,29 %
Ex EP1- Elevate professionalità						0	0,00 %			1	4		5	1,99%	5	1,47 %
Ex EP2- Elevate professionalità						0	0,00 %				2		2	0,80%	2	0,59 %
Ex EP3- Elevate professionalità					1	1	1,11 %						0	0,00%	1	0,29 %
Totale	6	21	26	27	1 0	90	100,0 0%	15	48	70	105	13	251	100,0 0%	34 1	100, 00 %
% sul personale complessivo	1,76 %	6,16 %	7,62%	7,92 %	2, 93 %	26, 39 %		4,40 %	14,08 %	20,53 %	30,7 9%	3, 52 %	73,6 1%		100,0 0%	

TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Dirigenti	84.441,00 €	82.464,00 €	1.977,00 €	2%
Lettori	30.349,00 €	38.523,00 €	-8.174,00 €	-27%
Area delle Elevate Professionalità (ex. EP1, EP2, EP3)	51.535,00 €	46.093,00 €	5.442,00 €	11%
Area dei Funzionari (ex D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7)	30.596,00 €	31.709,00 €	-1.113,00 €	-4%
Area dei Collaboratori (ex C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7)	28.478,00 €	26.279,00 €	2.199,00 €	8%
Area degli operatori (ex B1, B3, B4, B5)	25.715,00 €	23.815,00 €	1.900,00 €	7%
Totale personale	€30.782,77	€28.868,00	1.914,00 €	6%
% sul personale complessivo	27%	73%		

TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO

Ruolo	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello
--------------	---------------	--------------	--------------------------------------

	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Professore Ordinario	84.313,00 €	84.360,00 €	-€47,00	0%
Professore Associato	52.527,00 €	56.032,00 €	-€3.505,00	-7%
Ricercatore	54.442,00 €	59.664,00 €	-€5.222,00	-10%
Ricercatore a tempo determinato	40.734,00 €	37.757,00 €	€2.977,00	7%
Totale personale	€58.227,52	€58.241,89	-€14,37	0%
% sul personale complessivo	57%	43%		

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO DI STUDIO	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Dirigente	1	33,33%	1	50%	2	40,00%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dirigente I fascia - Direttore Generale			1	50%	1	20,00%
Dirigente	1	33,33%			1	20,00%
Dottorato di ricerca						
Dirigente II fascia a tempo determinato	1	33,33%				
Totale personale	3	100,00%	2	100%	5	100,00%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO DI STUDIO	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Area degli operatori (ex B1, B3, B4, B5)	3	3,45%	1	0,40%	4	1,19%
Area dei Collaboratori		0,00%	5	2,01%	5	1,49%
Diploma di scuola superiore						

Area degli operatori (ex B1, B3, B4, B5)	4	4,60%	2	0,80%	6	1,79%
Area dei Collaboratori (ex C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7)	22	25,29%	61	24,50%	83	24,70%
Area dei Funzionari (ex D1, D2, D3)	2	2,30%	2	0,80%	4	1,19%
Laurea		0,00%		0,00%	0	0,00%
Area degli operatori (ex B4, B5)	2	2,30%		0,00%	2	0,60%
Area dei Collaboratori (ex C1, C2, C5)	3	3,45%	16	6,43%	19	5,65%
Area dei Funzionari (ex D1)	2	2,30%	4	1,61%	6	1,79%
Laurea magistrale						
Lettori e CEL	1	1,15%	4	1,61%	5	1,49%
Area degli operatori (ex B3, B4)		0,00%	2	0,80%	2	0,60%
Area dei Collaboratori (ex C1, C2, C3, C5, C6)	17	19,54%	67	26,91%	84	25,00%
Area dei Funzionari (ex D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7)	22	25,29%	62	24,90%	84	25,00%
Area delle Elevate Professionalità (ex EP1, EP2, EP3)	2	2,30%	5	2,01%	7	2,08%
Master di I livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
Area dei Collaboratori (ex C1)		0,00%	2	0,80%	2	0,60%
Master di II livello						
Area dei Collaboratori (ex C1)		0,00%	2	0,80%	2	0,60%
Area dei Funzionari (ex D1, D2, D3)	3	3,45%	3	1,20%	6	1,79%
Area delle Elevate Professionalità (ex EP1)		0,00%	2	0,80%	2	0,60%
Dottorato di ricerca	3	3,70%	8	3,48%	11	3,54%
Area dei Funzionari (ex D1, D3)	3	3,45%	8	3,21%	11	3,27%

Tecnologi	1	1,15%	1	0,40%	2	0,60%
Totale personale	87	100,00%	249	100,00%	336	100,00%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
PTA D - TECNOLOGO 23TR001 (Bando D.D.G. Rep. n. 258/2023 del 18.12.2023)	2	50%	2	50%	4	100%	U
PTA EP - AMM.VO-GEST. 23PTA012 (Bando D.D.G. Rep. rep. n. 245/2023 del 28.11.2023)	1	25%	3	75%	4	100%	D
PTA D - AMM.VO-GEST. 23PTA013 (Bando D.D.G. Rep. rep. n. 251/2023 del 06.12.2023)	2	50%	2	50%	4	100%	U
PTA D – COMUNICAZIONE 23MOB001 (Avviso prot. n. 222826/VII/1 del 20.12.2023)	1	33,33%	2	66,67%	3	100%	D
PTA FUNZ. - TECNICO- INFORM. USBer24MOB001 (avviso prot. 207565/VII/1 del 22.10.2024)	2	66,67%	1	33,33%	3	100%	U
PTA FUNZ. - LEGALE e APPALTI USBer24PTA001 (Bando D.D.G. rep. n. 41/2024 del 26.02.2024)	1	25%	3	75%	4	100%	U

PTA COLL. - PENSIONI USBer24PTA002 (Bando D.D.G. Rep. n. 75/2024 del 16.04.2024)	1	25%	3	75%	4	100%	D
PTA FUNZ. - INFORMATICO USBer24PTA003 (Bando D.D.G. Rep. n. 80/2024 del 29.04.2024)	1	25%	3	75%	4	100%	U
PTA FUNZ. - CONTABILE USBer24PTA004 (Bando D.D.G. Rep. n. 85/2024 del 07.05.2024)	1	25%	3	75%	4	100%	D
PTA FUNZ. - RICERCA E TERZA MISS. USBer24PTA005 (Bando D.D.G. Rep. n. 86/2024 del 07.05.2024)	1	25%	3	75%	4	100%	U
PTA COLL.AMM.VO USBer24PTA006 (Bando D.D.G. Rep. n. 91/2024 del 14.05.2024)	1	25%	3	75%	4	100%	D
PTA EP - INTERNAZION. USBer24PTA007 (Bando D.D.G. Rep. n. 147/2024 del 19.07.2024)	1	25%	3	75%	4	100%	U
PTA EP - INFORMAT. USBer24PTA008 (Bando D.D.G. Rep. n. 158/2024 del 06.08.2024)	2	50%	2	50%	4	100%	D

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.8b - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
I fascia	15	50.00%	15	50,00%	30		2/7
II fascia	83	51.55%	78	48.44%	161		20/32
Ricercatori A e B	70	48.61%	74	51.38%	144		19/29
Totale personale	168	50.14%	167	49.85%	335		41/68
% sul personale complessivo							

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.8C - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER ASSEGNISTI DI RICERCA

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%		Valori assoluti	
assegnisti di ricerca	291	53,30%	255	46,70%	assegnisti di ricerca	546	80/102

Totale personale	291	53,30%	255	46,70%	Totale personale	546	80/102
% sul personale complessivo					% sul personale complessivo		

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

	UOMINI							DONNE								
Classi età ----- Tipo Misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	Totale	
personale che fruisce di part time a richiesta, 33,33% Verticale						0	0,00%			1			1	1,92%	1	1,89%
personale che fruisce di part time a richiesta, 50% Verticale						0	0,00%			1	1		2	3,85%	2	3,77%
personale che fruisce di part time a richiesta, 50% Orizzontale						0	0,00%				1		1	1,92%	1	1,89%
personale che fruisce di part time a richiesta, 66,66% Orizzontale						0	0,00%		1	1	5		7	13,46%	7	13,21%
personale che fruisce di part time a richiesta,						0	0,00%				1		1	1,92%	1	1,89%

66,66% Verticale																
personale che fruisce di part time a richiesta, 70% Orizzontale						0	0,0 0%			1	1		2	3,8 5%	2	3,7 7%
personale che fruisce di part time a richiesta, 75% Verticale						0	0,0 0%						0	0,0 0%	0	0,0 0%
personale che fruisce di part time a richiesta, 83,33% Verticale						0	0,0 0%		1				1	1,9 2%	1	1,8 9%
personale che fruisce di part time a richiesta, 83,33% Orizzontale		1				1	10 0,0 0%		1	12	19	4	3 6	69, 23 %	37	69, 81 %
personale che fruisce di part time a richiesta, 91,66% misto						0	0,0 0%			1			1	1,9 2%	1	1,8 9%
Totale	0	1	0	0	0	1	10 0, 00 %	0	3	17	28	4	5 2	10 0,0 0%	53	10 0,0 0%
Totale % sul personale complessivo	0,0 0%	0,29 %	0,00 %	0,00 %	0, 00 %	0,2 9%		0,0 0%	0,88 %	4,99 %	8,2 1%	1, 1 7 %	1 5, 2 5 %		15, 54 %	
	UOMINI							DONNE								

Classi età -----	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	T ot	%	Tot ale	
Personale che fruisce di telelavoro						0							0		0	
Personale che fruisce del lavoro agile	4	16	23	17	5	65		12	42	66	92	9	22 1		28 6	
Personale che fruisce di orari flessibili						0							0		0	
Totale	4	16	23	17	5	65		12	42	66	92	9	2 2 1		28 6	
Totale % sul personale complessivo	66, 67 %	76,1 9%	88,4 6%	62,9 6%	50 ,0 0%	72, 22 %		80, 00 %	87,5 0%	94,2 9%	86, 79 %	7 5, 0 0 %	8 8, 0 5 %		83, 87 %	

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti		Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	80 gg		505 gg		585 gg	
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	307 ore 45 min		1776 ore		2084 ore	

			52 min		37 min	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	25 gg		216 gg		241 gg	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0 ore		193 ore 35 minuti		193 ore 35 minuti	
Totale	*		*	Totale	*	
% sul personale complessivo		%		% sul personale complessivo		%

*non è significativo fare la somma di giornate intere e ore

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	24	134	68	13	24	263	7,53%	49	156	89	81	21	396	4,35%
Aggiornamento professionale	131	488	731	959	131	2440	69,85%	172	1259	1992	3151	435	7009	77,05%
Competenze manageriali/Relazionali	29	132	124	251	29	565	16,18%	40	169	414	645	143	1411	15,51%
Tematiche CUG	16	36	54	57	16	179	5,12%	20	24	47	48	2	141	1,55%
Violenza di genere	3	8	14	18	3	46	1,32%	2	32	45	58	3	140	1,54%
Altro (specificare)						0	0,00%						0	0,00%
Totale ore	203	798	991	1298	203	3493	100,00%	283	1640	2587	3983	604	9097	100,00%
Totale ore %							100							100

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITÀ, VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Iniziativa n. 1: Evento in occasione della Giornata internazionale della donna dal titolo: "Piccole donne, crescono? Differenze di genere nelle dinamiche di lavoro"

Obiettivo: l'iniziativa progettata insieme alla Consigliere di fiducia ha affrontato ha affrontato il tema delle differenze di genere ancora presenti nel mercato del lavoro.

Azioni: incontro pubblico

Attori Coinvolti: CUG, Consigliera di Fiducia, Prorettrice al Welfare e allo sviluppo sostenibile, Delegata alle politiche di genere.

Beneficiari: Personale docente e pta, componente studentesca

Spesa: rimborso spese al relatore pari a 50 euro circa

Iniziativa n. 2: Presentazione del CUG a tutte le componenti dell'Ateneo

Obiettivo: far conoscere al personale dell'Ateneo nonché alla popolazione studentesca l'organo di garanzia.

Azioni: incontro a distanza

Attori Coinvolti: CUG

Beneficiari: Personale docente e pta, componente studentesca

Spesa: costo zero

Iniziativa n. 3: Incontri di conoscenza dei contenuti del Codice etico

Obiettivo: Formazione in merito a obiettivi, contenuti e attuazione del Codice Etico (contesto normativo e gestione dei casi di molestia, vessazione, mobbing e discriminazione)

Azioni: serie di incontri in presenza tenuti dalla Consigliera di fiducia e dalla Presidente del CUG

Beneficiari: Personale docente e pta

Spesa: 1 risorsa esterna impegnata (Consigliera di fiducia)

Iniziativa n. 4: Somministrazione questionario sul Benessere organizzativo

Obiettivo: Monitorare il benessere organizzativo e portare a conoscenza delle componenti di Ateneo lo stato di benessere organizzativo e lavorativo

Azioni: somministrazione del questionario on line (terza edizione)

Attori Coinvolti: CUG

Beneficiari: Personale docente e pta

Spesa: costo zero

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Iniziativa n. 1: Analisi dei dati emersi dalla somministrazione questionario sul Benessere organizzativo

Obiettivo: Analizzare i dati del questionario sul benessere organizzativo per poter compiere un confronto con quelli delle edizioni passate e individuare linee di intervento.

Azioni: analisi statistica e compilazione della relazione di accompagnamento

Attori Coinvolti: CUG

Beneficiari: Personale docente e pta

Spesa: costo interno (una ricercatrice e una professoressa associata)

Iniziativa n. 2: Aggiornamento del Piano delle Azioni Positive

Obiettivo: Formulazione delle azioni positive di ateneo per il triennio 2026-2028

Azioni: Redigere il nuovo Piano delle Azioni Positive, da collegare al PIAO di Ateneo e al GEP

Attori Coinvolti: CUG

Beneficiari: Personale docente e pta, componente studentesca

Spesa: costo zero

Iniziativa n. 3. Seminari e giornate di studio a cura del CUG

Obiettivo: Sensibilizzare le componenti dell'Ateneo su tematiche di competenza del CUG

Azioni: Organizzazione da parte del CUG di almeno 2 incontri formativi all'anno (di norma l'8 marzo, e a novembre nella settimana internazionale contro la violenza di genere) con riconoscimento per il personale tecnico amministrativo di un monte ore annuo da definire

Attori Coinvolti: CUG, Consigliera di fiducia, Delegata per le politiche di genere

Beneficiari: Personale docente, personale tecnico amministrativo e componente studentesca

Spesa: eventuale rimborso spese di persone esterne da imputare sul capitolo di bilancio gestito dal rettore.